

<https://doi.org/10.17073/2072-1633-2023-2-238-246>

Аспекты реализации моделей взаимодействия центров карьеры вузов и предприятий промышленности в условиях трансформации рынка труда

Е.А. Сысоева¹✉, В.С. Жукова¹, Л.В. Широкова²

¹Юго-Западный государственный университет,
305040, Курск, ул. 50 лет Октября, д. 94, Российская Федерация

²Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева,
603950, Нижний Новгород, ул. Минина, д. 27, Российская Федерация

✉ alpeeva1@yandex.ru

Аннотация. На сегодняшний день в вузах России создаются условия для успешного образовательного процесса, повышения конкурентоспособности выпускников на рынке труда и трудоустройства в соответствии с полученной специальностью. В условиях социально-экономических трансформаций появляется значительное число молодых специалистов, не способных адаптироваться на рынке труда, что обусловливается отсутствием практического опыта, следовательно, низким профессиональным статусом. Достижение баланса между потребностями рынка труда в молодых специалистах и возможностью вузов их подготовки становится возможным при плотном взаимодействии профессиональных образовательных учреждений и работодателей. Для согласования интересов двух сторон применяются разные модели взаимодействия, способные обеспечить гармонизацию процессов.

В данной статье были рассмотрены четыре модели взаимодействия центров карьеры вузов и предприятий-партнеров, среди которых были выявлены две модели, по которым происходит данное взаимодействие в ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет». Был проведен анализ уровня интеграции центров карьеры с другими структурными подразделениями в вузах, который показал связь между реализуемой в вузе моделью взаимодействия и самим уровнем интеграции. Проведенные исследования позволили сделать вывод о достаточном влиянии работы центров карьеры вузов на конкурентоспособность выпускников на рынке труда.

Сотрудничество вузов и работодателей, направленное на реализацию комплекса мероприятий, средств и методов, обуславливающих обеспечение необходимого уровня профессионального образования, позволяет решить следующие задачи: привлечение предприятий к трудоустройству выпускников по специальностям; участие сотрудников вузов в научно-исследовательской деятельности в рамках тем, заданных предприятиями; привлечение предприятий-партнеров к профориентационной деятельности и проведению мероприятий, направленных на развитие информационной среды на рынке труда; повышение уровня привлекательности бренда работодателя в глазах выпускников.

Перед региональными вузами стоит вопрос трудоустройства выпускников на градообразующие предприятия и организации, функционирующие на территории региона. Учитывая миграцию молодых специалистов в областные центры регионов, необходимо проводить мероприятия по увеличению привлекательности условий труда в регионах при наметившейся тенденции оттока кадров. Эффективное содействие трудоустройству молодых специалистов возможно при условии долгосрочных партнерских отношений «образовательное учреждение – студент – работодатель».

Ключевые слова: рынок труда, рынок образовательных услуг, вузы, работодатели, модели взаимодействия, центры карьеры, модели сотрудничества

Для цитирования: Сысоева Е.А., Жукова В.С., Широкова Л.В. Аспекты реализации моделей взаимодействия центров карьеры вузов и предприятий промышленности в условиях трансформации рынка труда. *Экономика промышленности*. 2023;16(2):238–246. <https://doi.org/10.17073/2072-1633-2023-2-238-246>

Aspects of implementation of models of interaction between career centers of universities and industrial enterprises in the conditions of labor market transformation

E.A. Sysoeva¹✉, V.S. Zhukova¹, L.V. Shirokova²

¹ Southwest State University, 94 Str. 50 let Oktyabrya, Kursk 305040, Russian Federation

² Nizhny Novgorod State Technical University named after R.E. Alekseev, 27 Minina Str., Nizhny Novgorod 603950, Russian Federation

✉ alpeevael@yandex.ru

Abstract. Today universities are creating all conditions for successful training, improving the graduates' competitiveness at the labour market and employment according to the qualification received. In the conditions of social and economic transformations a significant number of young specialists are not able to adapt to the labor market. This is caused by lack of practical experience and the resulting low professional status. The balance between the labor market needs for young specialists and the universities' ability to educate them can be achieved by close interaction between the professional educational institutions and potential employers. To coordinate the interests of both experts apply various interaction models able to ensure harmonization of the process.

The article in hand deals with four models of interaction between the university career centres and partner companies which use two models of such interaction in the Southwest State University. The authors analyzed the level of integration of the career centres with other structural departments of the university showing the link between the interaction model implemented in the university and the level of integration. The research allowed to make a conclusion about sufficient influence the university career centres' activities on the graduates' competitiveness at the labour market.

Cooperation of universities and employers is aimed at implementing a complex of measures, means and methods which ensure providing the appropriate level of professional education. Also it contributes to solving the following tasks: engagement of the companies in the graduates' employment according to their qualifications, participation of the university staff in scientific research activity within the topics suggested by the companies, involvement of the partner companies to career guidance activities and events aimed at developing the information environment in the labour market and increasing the attractiveness of the employer's brand in the eyes of graduates.

Regional universities are facing the problem of the graduates' employment in the city – forming enterprises and companies operating in the region. Taking into account that young specialists tend to migrate to the regional centres, it is essential to take measures to increase the attractiveness of work conditions with the emerging trend of staff outflow. Promotion of employment of young specialists can be effective only in case of establishing long-term “university-student-employer” partnership.

Keywords: labour market, market of educational services, higher educational institutions, employers, interaction models, career centres, cooperation models

For citation: Sysoeva E.A., Zhukova V.S., Shirokova L.V. Aspects of implementation of models of interaction between career centers of universities and industrial enterprises in the conditions of labor market transformation. *Russian Journal of Industrial Economics*. 2023;16(2):238–246. <https://doi.org/10.17073/2072-1633-2023-2-238-246>

劳动力市场转型背景下，高校职业中心与合作企业之间互动模式的实施方面

E.A. 瑟索耶娃¹✉, V.S. 朱可娃¹, L.V. 希罗科娃²

¹ 西南国立大学, 305040, 俄罗斯联邦库尔斯克市十月革命50周年大街94号

² 下诺夫哥罗德国立技术大学, 603950, 俄罗斯联邦下诺夫哥罗德市米宁街27号

✉ alpeevael@yandex.ru

摘要: 如今，高校正在为成功的教育过程以及提高毕业生在劳动力市场的竞争力和专业对口就业创造条件。在社会经济转型背景下，大量年轻的专业人员由于缺乏实践经验而无法适应劳动力市场的需要，从而导致职业地位低下。通过职业教育机构与雇主之间的密切合作，可以使实

реальности рынка для молодых специалистов и возможности их трудоустройства. Для достижения баланса между интересами работодателей и молодых специалистов необходимо использовать различные модели взаимодействия.

В статье исследованы четыре модели взаимодействия вузовских центров карьеры и предприятий промышленности. В частности, рассмотрены модели «вуз-предприятие», «вуз-вуз», «вуз-вуз-предприятие» и «вуз-вуз-предприятие-вуз». Анализ показал, что наиболее эффективной является модель «вуз-предприятие», позволяющая обеспечить трудоустройство выпускников вузов в соответствии с их профессиональными интересами и потребностями рынка труда.

Важным аспектом является взаимодействие вузовских центров карьеры и предприятий промышленности. Это взаимодействие позволяет вузовским центрам карьеры предоставлять выпускникам вузов информацию о возможностях трудоустройства в различных отраслях промышленности, а предприятиям промышленности – о наличии выпускников вузов, готовых к работе.

В заключение следует отметить, что взаимодействие вузовских центров карьеры и предприятий промышленности является важным элементом системы подготовки кадров для промышленности. Это взаимодействие позволяет обеспечить трудоустройство выпускников вузов в соответствии с их профессиональными интересами и потребностями рынка труда.

Ключевые слова: рынок труда, образовательный рынок, вуз, работодатель, взаимодействие, центры карьеры, модель взаимодействия.

Введение

Современная система образования начинает формировать у молодого поколения понятия о профессиях и их выборе до поступления в высшее учебное заведение, что определяет возможность дальнейшей карьеры. В свою очередь, одной из ключевых задач вузов в России является содействие трудоустройству выпускников [1; 2]. Однако опыт первого общения с работодателем у молодых специалистов может стать негативным даже при стабильном взаимодействии предприятий и вузов [3]. Несогласованность ценностных ориентаций с мотивами поступления в вуз абитуриентов, а далее – выпускников, приводит к невозможности занять место на рынке труда, что, в свою очередь, может привести к разочарованию в выбранной профессии, снижению интеллектуального потенциала страны и неопределенности в формировании будущего эффективного кадрового потенциала на макро-, мезо- и микроуровнях [4; 5].

Необходимость принимаемых мер для решения этих проблем объясняется тем, что у молодых людей нет как понимания рынка труда, так и адаптивных навыков, ускоряющих процесс погружения в профессию.

Первые шаги на пути решения данной проблемы отразились в Приказе Минобрнауки РФ № 1283 от 12 мая 1999 г. «О создании Центра содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования»¹. Важной задачей организационной инновации было создание структурных подразделений вузов, основными

направлениями деятельности которых является локальное обеспечение эффективной работы системы содействия трудоустройству выпускников образовательных организаций, а также создание и постоянная актуализация банка вакансий, осуществление постоянного взаимодействия работодателей и образовательных организаций [6].

Успешная реализация поставленных задач перед образовательными организациями позволила продолжить процесс трансформаций в сфере трудоустройства выпускников, что подтверждается Распоряжением Правительства РФ от 14.12.2021 № 3581-п² (далее – Программа), основной целью которой является создание условий для реализации профессионального, трудового и предпринимательского потенциала молодежи в условиях трансформационных процессов на рынке труда.

Задачами данной Программы являются:

- формирование карьерных стратегий молодежи в соответствии с личностно-профессиональными способностями и потребностью рынка труда;
- обеспечение соответствия получаемого образования молодыми людьми профессионально-квалификационным требованиям работодателей;
- создание условий для профессионального развития молодых людей через совмещение получения образования и трудовой (предпринимательской) деятельности;
- создание дополнительных механизмов снижения рисков незанятости молодежи.

¹ Приказ Минобрнауки РФ № 1283 от 12 мая 1999 г. «О создании Центра содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования». URL: <https://base.garant.ru/70132184/>

² Распоряжение Правительства РФ от 14.12.2021 № 3581-п «Об утверждении Долгосрочной программы содействия занятости молодежи на период до 2030 года». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_403576/f62ee45faefd8e2a11d6d88941ac66824f848bc2/

В решении проблем кадрового обеспечения региональной экономики и трудоустройства выпускников в первую очередь заинтересованы сами работодатели, что создает объективную основу для сотрудничества и совместного развития интеграционных процессов и формирует у студентов, выпускников и молодых специалистов компетенции, востребованные рынком труда, профориентацией и трудоустройством [7; 8].

Процесс трудоустройства выпускников вузов позволяет не только обеспечить квалифицированными специалистами предприятия и организации региона, но и решает задачи экономического и социального благополучия молодых специалистов. Тесное сотрудничество вузов и работодателей повышает «степень доверия к диплому» и позволяет объективно оценить соответствие подготовки выпускника потребностям и запросам работодателя [9].

Условия реализации моделей взаимодействия центров карьеры высших учебных заведений и предприятий-партнеров

Опираясь на вышеуказанные нормативные правовые акты, центры карьеры в составе вузов решают спектр задач, который гораздо шире, чем их функционал как структурных подразделений образовательных организаций. Чтобы оперативно реагировать на изменения на рынке труда, необходимо выстраивать комплексное взаимодействие в системе «образовательное учреждение–выпускник–работодатель» в целях координации действий всех участников [10]. При этом стратегия взаимодействия агентов данной системы может реализовываться по следующим моделям: консервативная, контактная, интеграционная и инновационная. В зависимости от способа сотрудничества вуза и работодателя может применяться как одна модель работы центра карьеры, так и реализовываться две и более моделей [11; 12].

Так, *консервативную модель* работы используют вузы, сохранившие целевую форму подготовки студентов, ориентированные на удовлетворение кадровых потребностей одного или нескольких (в рамках одной отрасли) крупных предприятий. При таком сотрудничестве стабильно решается вопрос трудоустройства выпускников, так как в процессе обучения студент изначально ориентирован на работу одного предприятия, становясь специалистом в конкретной области. Реализация данной модели, тем не менее, сталкивается с рядом сложностей и рисков: коммерческая тайна и закрытая информация на предприятиях-партнерах, не стабильная потребность в кадрах, сезонность в работе предприятия [13; 14].

При реализации *интеграционной модели* взаимодействия сотрудничество осуществляется в кадровом, финансовом, интеллектуальном направлениях, что позволяет формировать компетенции выпускника, необходимые предприятиям, одновременно персонализировать процессы и сформировать индивидуальные траектории обучения [15]. В рамках интеграционной модели осуществляется: создание кафедр на базе предприятий, проведение совместных профориентационных и карьерных мероприятий, привлечение преподавательского состава к решению производственных задач, реализация программ дополнительного профессионального образования для сотрудников предприятий, использование оборудования компании в учебном процессе и другие виды взаимодействия, подкрепленные длительными договорными отношениями. Такое партнерство носит характер перспективного долговременного сотрудничества в научно-технической и образовательной сферах [16].

На современном рынке труда востребованы специалисты на стыке профессий, обладающие фундаментальными знаниями и способные решать задачи смежных специальностей, способные быстро адаптироваться к изменениям внутри одной сферы профессиональной деятельности и переходу в другие. Стремительно трансформирующиеся производственные техника и технологии повысили интерес работодателей к непосредственному участию в подготовке будущих кадров. Таким образом, партнерские отношения вузов и работодателей стали элементом маркетинговых и HR-стратегий³ компаний. В результате сформировалась инновационная модель взаимодействия, присущая вузам, осуществляющим подготовку кадров для наукоемкого и высокотехнологичного производства.

Выпуск специалистов по направлениям, где потребность в кадрах отдельно взятых предприятий составляет единицы (экономические, юридические и иные гуманитарные направления), а также большое количество таких работодателей, обусловили формирование *контактной модели* центра карьеры (трудоустройства выпускников) вузов. Еще одна причина появления такой модели – сложная прогнозируемость потребности в таких специалистах на рынке, в связи с чем неприменимы ни консервативная, ни интеграционная модели [17]. Конкретные механизмы сотрудничества партнеров при контактной модели формируются в результате совместного обсуж-

³ HR-стратегия (англ. *Human Resources*) – перечень долгосрочных планов компании по работе с персоналом для достижения целей бизнеса.

дения партнерами экономической ситуации на рынке труда и потребности в кадрах конкретного работодателя [18].

Таким образом, с учетом особенностей рынка труда региона, образовательных программ вузов, кадровых потребностей партнеров-работодателей в практической деятельности центров карьеры (трудоустройства выпускников) условно можно выделить четыре организационные модели взаимодействия (табл. 1).

Из табл. 1 видно, что взаимоотношения вузов в лице центров карьеры и предприятий-партнеров являются взаимовыгодными: организация снижает риски и потери от текучести кадров за счет раннего привлечения молодых специа-

листов к производственным процессам компании, а вуз за счет проведения имиджевых мероприятий совместно с предприятиями повышает уровень привлекательности для абитуриентов и улучшает показатели эффективности деятельности, обусловленные Приказом Министерства науки и высшего образования РФ⁴ [19].

⁴ Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 01.02.2022 № 92 «Об утверждении показателей эффективности деятельности федеральных бюджетных и автономных образовательных учреждений высшего образования, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и работы их руководителей, по результатам достижения которых устанавливаются выплаты». URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202203140027>

Таблица 1 / Table 1

Положительные аспекты сотрудничества вузов и предприятий-партнеров по четырем моделям взаимодействия

The positive impact of the interaction of universities and partners in four models from the perspective of the beneficiary

Модели взаимодействия	Предприятия-партнеры	
	Вузы	Предприятия
Консервативная	<ul style="list-style-type: none"> – рабочие места для выпускников университета; – минимизация риска и неопределенности из-за несоответствия запросов предприятий; – наличие доступа к практическим знаниям, получение студентами практических навыков; – сокращение временного периода адаптации молодых специалистов на предприятиях 	<ul style="list-style-type: none"> – предоставление возможности получения студентами практических навыков; – сокращение временного периода адаптации молодых специалистов на предприятиях
Контактная	<ul style="list-style-type: none"> – наличие доступа к практическим знаниям, получение студентами практических навыков; – сокращение временного периода адаптации молодых специалистов на предприятиях 	<ul style="list-style-type: none"> – проведение мастер-классов, конференций и других мероприятий на базе вузов; – возможность участия в образовательном процессе; – раннее знакомство с будущими специалистами; – участие в целевой подготовке молодых специалистов
Интеграционная	<ul style="list-style-type: none"> – наличие обратной связи от индустрии, наставничество со стороны бизнеса; – получение дополнительного финансирования помимо государственного и разделение расходов на научно-исследовательскую деятельность; – наличие исследователей из числа сотрудников предприятия, владеющих актуальной информацией относительно трендов и запросов на рынке труда; – поддержка исследований с помощью финансирования, создание благотворительных целевых фондов для обновления университетских аудиторий и предоставления стипендий для реализации новых перспективных проектов 	<ul style="list-style-type: none"> – проведение совместных исследований с научными сотрудниками вузов; – коммерциализация результатов совместных научных исследований; – повышение вовлеченности персонала предприятий в научно-исследовательскую деятельность; – участие в целевой подготовке необходимых специалистов
Инновационная	<ul style="list-style-type: none"> – сокращение временного периода адаптации молодых специалистов на предприятиях; – ускорение процесса инноваций 	<ul style="list-style-type: none"> – обмен знаниями между сотрудниками вузов и предприятий; – проведение мастер-классов, конференций и других мероприятий на базе вузов; – участие в образовательном процессе; – возможность использования потенциала студентов для выполнения работ, совпадающих по интересам предприятия и вуза

Результаты анализа охвата направлений деятельности структурных подразделений вуза в соответствии с моделями взаимодействия

Партнерские отношения высших учебных заведений и работодателей реализуются в широком спектре направлений. В **табл. 2** представлены результаты проведенного анализа охвата направлений деятельности разных структурных подразделений в рамках выделенных моделей центров карьеры (трудоустройства выпускников).

Проведенный анализ показывает, что уровень интеграции центров карьеры с другими функциональными подразделениями меняется в зависимости от того, какая модель реализуется между участниками процесса. Уровень этой интеграции в каждом конкретном вузе может быть оценен в соответствии с преобладанием той или иной модели, описанной в табл. 1.

Для проведения анализа измерения уровня интеграции центра карьеры с другими функ-

циональными подразделениями с помощью коэффициента корпоративной интеграции по «методу 360» был выбран Юго-Западный государственный университет (ЮЗГУ). Данный метод был описан Питером Уордом, который дал ему определение: «*систематический сбор информации о работе индивидуума (или группы лиц), получаемой от некоторого числа лиц, заинтересованных в его работе, и обратная связь по ней*» [19].

Реализация метода проводилась в три этапа.

На *первом этапе* были определены цели выявления уровня взаимодействия центра карьеры и структурных подразделений, составлены анкеты, включающие вопросы, предполагающие утвердительные и отрицательные ответы.

На *втором этапе* определена репрезентативная группа и составлен список подразделений, включенных в процесс исследования с учетом организационной структуры, далее проведено анкетирование. В анкетировании участвовали

Таблица 2 / Table 2

Аспекты взаимодействия по моделям сотрудничества центров карьеры и структурных подразделений вуза

Aspects of interaction according to the models of cooperation of the career center and structural units of the university

Направления деятельности	Модели взаимодействия			
	Консервативная	Контактная	Интеграционная	Инновационная
Кафедры	Практики и стажировки для студентов; целевая подготовка специалистов для трудоустройства; экскурсии на предприятия	Экскурсии на предприятия	Целевая подготовка специалистов для трудоустройства; экскурсии на предприятия	Теоретическая часть подготовки проходит на базе образовательной организации, а практическая – на предприятии
Учебно-методическое управление	Практики и стажировки для студентов		Открытие брендированных специализированных лабораторий и аудиторий предприятий в вузе; открытие на предприятиях базовых кафедр вуза	Открытие брендированных специализированных лабораторий и аудиторий предприятий в вузе; открытие на предприятиях базовых кафедр вуза
Управление научных исследований		Управление научных исследований	Участие сотрудников вузов в проведении научно-исследовательских работ на предприятиях	
Проектный офис			Реализация совместных социальных проектов	Реализация совместных проектов
Управление по работе с абитуриентами	Совместное проведение мероприятий, направленных на профориентацию школьников и студентов	Совместное проведение мероприятий, направленных на профориентацию школьников и студентов	Совместное проведение мероприятий, направленных на профориентацию школьников и студентов	Совместное проведение мероприятий, направленных на профориентацию школьников и студентов
Департамент воспитательной и социальной работы			Реализация совместных проектов	Реализация совместных проектов

46 структурных подразделений, в которых работает 386 человек. В единицу структурного подразделения по принципу схожести функционала была объединена 41 кафедра.

На *третьем этапе* произведен расчет индекса интеграции, а также составлены рейтинги структурных подразделений. Индекс рассчитывался по принципу пропорции, для недопущения получения демотивированного результата в формуле не были учтены отрицательные ответы:

$$I = \frac{A}{U} \cdot 100\%,$$

где *A* – число положительных ответов; *U* – число подразделений, принявших участие в анкетировании.

Такая формула была применена к расчету индекса, опираясь на ответы анкеты, вопросы в которой были составлены с перспективой выявления необходимых данных [5].

Для построения рейтинга по индексу интеграции была использована шкала от 0 до 100, где наибольшая интеграция в структурные подразделения соответствовала максимальному уровню индекса (**рис. 1**).

Структурным подразделениям, взаимодействующим с Центром карьеры ЮЗГУ, были присвоены порядковые номера от 1 до 6 для построения графиков рейтингов.

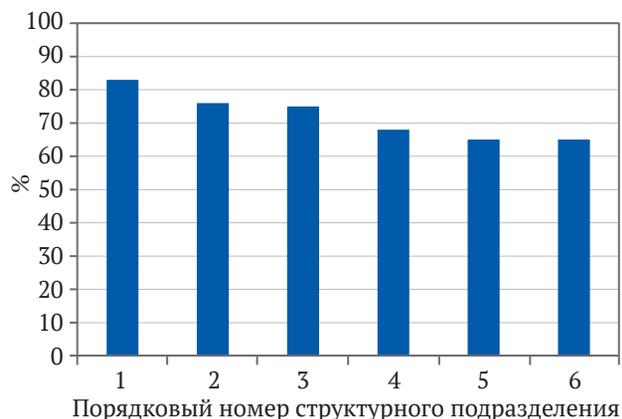


Рис. 1. Рейтинг структурных подразделений по индексу корпоративной интеграции

Fig. 1. Ranking of departments by integration index

На рис. 1 показан индекс корпоративной интеграции, которая имеет разные направления деятельности и может проявляться в разных формах, где от 0 до 100 определили индекс, а порядковые номера структурных подразделений распределили по уровню интеграции в числовом выражении: 1 – учебно-методологическое управ-

ление; 2 – кафедры; 3 – департамент воспитательной и социальной работы; 4 – проектный офис; 5 – управление по работе с абитуриентами; 6 – управление научных исследований.

В ходе исследования можно сделать заключение, что такое структурное подразделение ЮЗГУ, как учебно-методическое управление, наиболее интегрирован с Центром карьеры, включаясь в процессы развития профессионального и карьерного потенциала студентов. Следует отметить, что данный метод является эффективным инструментом для выявления связей между структурными подразделениями внутри вузов.

Результаты исследования показали, что в ЮЗГУ реализуются две модели сотрудничества с организациями-партнерами – интеграционная и инновационная, которые отвечают запросам контрагентов на текущий момент, что подтверждает взаимодействие центров карьеры вузов и предприятий-партнеров по признакам реализации четырех моделей, описанных авторами.

Заключение

Работа центров карьеры оказывает значительное влияние на повышение конкурентоспособности на рынке труда выпускников, решая такие задачи, как поиск мест для стажировок, организация практик студентов, с учетом кадровых потребностей предприятий. Развитие разных моделей взаимодействия центров карьеры и организаций берет вектор на углубление всех совместных процессов, где в результате сотрудничества оба участника преследуют цель удовлетворения своих запросов. Центры карьеры могут предоставить студентам не только возможность в целом ознакомиться с деятельностью предприятий, но еще и получить практические навыки, познакомиться с производственными процессами и, возможно, определиться с будущим местом работы. Предприятия же получают квалифицированных специалистов, у которых имеется практический опыт, а также участие в совместных мероприятиях с вузами, где организации еще раз могут презентовать себя как надежный и качественный партнер и работодатель.

Для поддержания этих процессов центры карьеры вузов взаимодействуют по одной из четырех моделей с представителями бизнеса, что делает образовательные учреждения еще более привлекательными для абитуриентов, а деятельность по схеме «вуз–выпускник, студент–предприятие» перспективной.

Список литературы / References

1. Аверкин М.Г. Сорокина Н.В., Михайлов М.С. *Взаимодействие субъектов рынка труда и образовательных услуг: отечественный и зарубежный опыт*. М.: Академия труда и социальных отношений; 2015. 102 с.
2. Макеева Т.Е. *Регулирование взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг в регионе*. Дисс. ... канд. социол. наук. Белгород; 2009. 193 с.
3. Комарова Т.В. Конкурентоспособность российских вузов в мировом образовательном пространстве: основные тенденции и перспективы. *Креативная экономика*. 2016;10(4):423–432. <https://doi.org/10.18334/ce.10.4.35120>
Komarova T.V. Competitiveness of Russian universities in the world educational space: the main trends and prospects. *Kreativnaya ekonomika*. 2016;10(4):423–432. (In Russ.). <https://doi.org/10.18334/ce.10.4.35120>
4. Широкова Л.В., Харченко Е.В. Оценка вклада вузов в формирование кадрового потенциала регионов. *Сб. науч. тр. Всеросс. науч.-метод. конф. с междунар. участием «Образование в современном мире: профессиональная подготовка кадрового потенциала с учетом передовых технологий»*. Самара, 14 декабря 2018 г. Самара: Ваш взгляд; 2018. С. 413–417.
5. Харченко Е.В., Шевцов Н.А. Роль региональных институтов развития во взаимодействии власти, бизнеса и гражданского общества. *Вестник Северо-Кавказского федерального университета*. 2020;(4(79)):108–113.
Kharchenko E., Shevtsov N. Role of regional development institutions in the interaction of authorities, business and civil society. *Newsletter of North-Caucasus Federal University*. 2020;(4(79)):108–113. (In Russ.). <https://doi.org/10.37493/2307-907X.2020.4.13>
6. Ершова И.Г. Прогнозирование трудоустройства выпускников с высшим профессиональным образованием. *Фундаментальные исследования*. 2013;(8-2):409–412.
Ershova I.G. Forecasting of employment of graduates with higher education. *Fundamental'nye issledovaniya = Fundamental Research*. 2013;(8-2):409–412. (In Russ.).
7. Жукова В.С. Занятость населения как основополагающий фактор социально-экономического развития субъектов РФ. В кн.: *Современный молодежный рынок труда: тренды, вызовы и перспективы развития*. Сб. науч. ст. Науч.-практ. конф. «Современный молодежный рынок труда: тренды, вызовы и перспективы развития». Нижний Новгород, 25–26 ноября 2021 г. Нижний Новгород: НГУ им. Н.И. Лобачевского; 2021. С. 149–152.
8. Новопашина В.Л., Сорокина Н.В., Удалова И.Б. Взаимодействие учреждений профессионально-го образования с рынком труда (анализ зарубежного и отечественного опыта). *Труд и социальные отношения*. 2011;22(7):11–19. URL: https://atiso.ru/upload/iblock/5a7/flgfi2v6l8jq4llrbqvft87q3sabm9u/tiso_2011_07.pdf
Novopashina V.L., Sorokina N.V., Udalova I.B. Interaction of institutions of professional training with the labor market (the analysis of foreign and domestic experience). *Trud i sotsial'nye otnosheniya*. 2011;22(7):11–19. (In Russ.). URL: https://atiso.ru/upload/iblock/5a7/flgfi2v6l8jq4llrbqvft87q3sabm9u/tiso_2011_07.pdf
9. Харченко Е.В., Юрьева М.А. Методическое обеспечение гармонизации спроса и предложения на квалифицированные кадры в регионе. В кн. *Сб. науч. тр. участников Национальной науч.-практ. конф. «Стратегические ориентиры развития высшей школы»*. Москва, 15 ноября 2019 г. М.: КноРус; 2019. С. 450–454.
10. Широкова Л.В. Проявление системных проблем взаимодействия рынка труда и рынка образования в регионах России. В сб.: *Глобальные проблемы модернизации национальной экономики. Материалы IX Междунар. науч.-практ. конф. Тамбов, 13 апреля 2020 г.* Тамбов: Издательский дом «Державинский»; 2020. С. 237–243.
11. Захаров А.А. Иващенко Н.П. Модели инновационного развития университетов в России. *МИР (Модернизация. Инновации. Развитие)*. 2015;6(3-1(23)):112–118.
Zakharov A.A., Ivashchenko N.P. Models of innovation development of universities in Russia. *MIR (Modernization. Innovation. Research)*. 2015;6(3-1(23)):112–118. (In Russ.).
12. Широкова Л.В., Жукова В.С. Проблема прогнозирования потребности экономики регионов в квалифицированных кадрах. В кн.: *Современный молодежный рынок труда: тренды, вызовы и перспективы развития*. Сб. науч. ст. Науч.-практ. конф. «Современный молодежный рынок труда: тренды, вызовы и перспективы развития». Нижний Новгород, 25–26 ноября 2021 г. Нижний Новгород: НГУ им. Н.И. Лобачевского; 2021. С. 188–191.
13. Широкова Л.В., Запольский А.Д. Взаимодействие рынка труда и рынка образования: региональные аспекты. В кн.: *Сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. «Роль центров карьеры в реализации «третьей миссии» университетов»*. Сочи, 28–29 октября 2020 г. Курск: ЗАО «Университетская книга»; 2020. С. 95–101.
14. Денежкина И.Е., Посашков С.А. Взаимозависимость вузов и работодателей как стратегия развития. В сб.: *Образование, наука и экономика в вузах и школах. Интеграция в международное образовательное пространство. Труды Междунар. науч. конф. Горис, Армения, 28 сентября – 2 октября 2015 г.* М.: РУДН; 2015. С. 259–266.

15. Гончаров А.Ю., Поляков А.В., Сироткина Н.В. Тенденции и перспективы взаимодействия агентов инновационной среды региона в условиях когнитивной экономики. *Дельта науки*. 2015;(1):4–17.
Goncharov A.Yu., Polyakov A.V., Sirotkina N.V. Trends and prospects for the interaction of agents of the region's innovation environment in the conditions of the cognitive economy. *Del'ta nauki*. 2015;(1):4–17. (In Russ.)
16. Харченко Е.В. (ред.). *Современная экономика: актуальные проблемы, задачи и траектории развития: Материалы 2-й Всеросс. (национальной) науч.-практ. конф., Курск, 10 июня 2021 г.* Курск: КГСХА им. И.И. Иванова; 2021. 413 с.
17. Баталова О.С. Специфика образовательной услуги как основа маркетинговой политики вуза. В кн.: *Материалы Междунар. науч. конф. «Актуальные вопросы экономики и управления»: Москва, 20–23 апреля 2011 г.* М.: РИОР; 2011. С. 7–12.
18. Уорд П. *Метод 360 градусов*. Пер. с англ. М.: НИППО; 2006. 336 с.
Ward P. *360-degree feedback*. London: Institute of Personnel and Development; 1997. 268 p. (Russ. ed.: Ward P. Metod 360 gradusov. Moscow: HIPPO; 2006. 336 c.)
19. Алпеева Е.А., Жукова В.С. Анализ внутренней коммуникации центров карьеры с помощью инструментов «Метода 360 градусов». В кн.: *Материалы Междунар. науч. практ. конф. «Актуальные вопросы экономики, менеджмента и инноваций», Нижний Новгород, 16 ноября 2022 г.* Нижний Новгород: НГТУ им. Р.Е. Алексеева; 2022. С. 224–226.

Информация об авторах

Елена Александровна Сысоева (Алпеева) – канд. экон. наук, доцент кафедры экономики, управления и аудита, Юго-Западный государственный университет, 305040, Курск, ул. 50 лет Октября, д. 94, Российская Федерация; e-mail: alpeevael@yandex.ru

Вероника Сергеевна Жукова – аспирант кафедры экономики, управления и аудита, преподаватель кафедры экономики, управления и аудита, Юго-Западный государственный университет, 305040, Курск, ул. 50 лет Октября, д. 94, Российская Федерация; e-mail: zhukovavs@bk.ru

Любовь Викторовна Широкова – канд. экон. наук, доцент кафедры управления инновационной деятельностью, Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева, 603950, Нижний Новгород, ул. Минина, д. 27, Российская Федерация; e-mail: luba1c@mail.ru

Information about authors

Elena A. Sysoeva (Alpeeva) – PhD (Econ.), Associate Professor of the Department of Economics, Management and Audit, Southwest State University, 94 Str. 50 let Oktyabrya, Kursk 305040, Russian Federation; e-mail: alpeevael@yandex.ru

Veronika S. Zhukova – Postgraduate Student, Southwest State University, 94 Str. 50 let Oktyabrya, Kursk 305040, Russian Federation; e-mail: zhukovavs@bk.ru

Lyubov' V. Shirokova – PhD (Econ.), Associate Professor of the Department of Innovation Management, Nizhny Novgorod State Technical University named after R.E. Alekseev, 27 Minina Str., Nizhny Novgorod 603950, Russian Federation; e-mail: luba1c@mail.ru

Вклад авторов: авторами заявлен равный вклад в проведение исследования и подготовку рукописи к публикации.

Поступила в редакцию 19.03.2023; поступила после доработки 19.05.2023; принята к публикации 21.05.2023
Received 19.03.2023; Revised 19.05.2023; Accepted 21.05.2023